

国家教委直属高校校内管理体制改革的

试点学校材料汇编

· 南京大学 · 东南大学 · 清华大学 · 浙江大学 ·

国家教委直属高校工作司 编

天津大学出版社

国家教委直属高校校内管理体制改革

试点学校材料汇编

• 南京大学 • 东南大学 • 清华大学 • 浙江大学 •

国家教委直属高校工作司 编

天津大学出版社

(津) 新登字012号

国家教委直属高校校内管理体制改革
试点学校材料汇编
国家教委直属高校工作司 编

*

天津大学出版社出版发行

(天津大学内)

河北省永清县印刷厂印刷

开本: 850×1168毫米^{1/32} 印张: 9 $\frac{1}{2}$ 字数: 202千字
1992年4月第1版, 1992年4月第一次印刷

印 刷 号: 1-00000

ISBN 7-5618-0339-7

G·15

定价: 4.60元

代 序

进行校内管理体制改革的试点工作，必须以探索办好有中国特色的社会主义大学这一根本任务为基本出发点。为此，校内管理体制改革的各项政策、措施都应有利于坚持四项基本原则、加强党的领导；有利于为社会主义现代化建设服务，培养社会主义事业的建设者和接班人；有利于调动广大教职工的积极性和创造性，建设一支又红又专的教师队伍；有利于不断提高教学、科研水平。改革试点工作要有领导、有计划地进行，改革过程中要做好深入细致的思想工作，方案要经过充分的论证，重大问题要经过试点后逐步推开。

校内管理体制改革的学校综合改革的重要组成部分。进行校内管理体制改革的试点的学校，应具备两个重要前提。首先，改革试点学校必须有坚强的领导核心和领导班子在思想认识上的统一。其次，应具备相应的物质基础。改革要进行总体设计，分步到位，扎扎实实地进行，不要急于求成。在改革方案实施过程中，要注意各项改

革政策的稳定性和连续性，要瞻前顾后，保证方针和政策的统一，把党的教育方针和知识分子政策落到实处。

在改革的过程中要充分发动群众，努力使改革成为群众的共识。改革是一个长期任务，要一步一步地走，进行一段，大家熟悉了，接受了，再进行下一步的工作。我们不可能通过一两次改革就建立起一个新的模式，达到最终的目的。我们的改革方案，应允许别人提不同意见。评价各学校的改革方案时，要考虑到学校现状不同，存在的问题不同，不能简单地类比。各校的改革方案，只要改革方向对头，并能得到该校的广大教职工拥护和支持，能调动他们的积极性，就可以认为是符合他那个学校实际情况的较好方案。现在要肯定哪个学校的作法最好，为时尚早，只能让实践去作结论。

李铁映

（摘自李铁映同志在国家教委直属高校工作咨询委员会第二次全体会议上的讲话）

编者的话

一九九一年四月，国家教委决定在南京大学、东南大学两校进行校内管理体制改革的试点。一九九二年一月，国家教委在南京召开直属高校工作会议期间，实地考察了南京大学、东南大学的校内管理体制改革的试点工作，并决定在两校试点的基础上扩大试点，同意清华大学、浙江大学等六校为第二批试点学校。

为进一步探讨和推动高等学校校内管理体制改革的试点工作，我们选择了部分试点高校的校内管理体制改革的方案汇编成册，供同志们在这项改革工作中借鉴、参考。

编印此书得到了天津大学出版社的大力协助，谨致谢意！

国家教委直属高校工作司

一九九二年二月

目 录

南 京 大 学

关于对南京大学、东南大学进行校内管理 体制改革请示的批复.....	(1)
南京大学关于校内管理体制 改革方案 (试行)	(4)
南京大学人事、分配制度改革 实施办法.....	(12)
南京大学编制管理暂行条例.....	(21)
南京大学教学人员定编办法.....	(26)
南京大学理科专职科研编制管理分配 暂行办法.....	(31)
南京大学文科科研编制分配 与定编原则.....	(34)
南京大学实验技术人员定编办法.....	(36)
南京大学校本部党政管理干部 定编办法.....	(39)
南京大学直属单位定编办法.....	(41)

南京大学教师职务聘任工作 实施细则(试行)	(44)
南京大学关于教职工岗位任务 考核的意见(试行)	(57)
南京大学住房制度改革方案	(61)
南京大学公费医疗制度改革试行办法	(63)
南京大学校内离退休保险办法	(67)

东 南 大 学

关于对南京大学、东南大学进行校内管理 体制改革请示的批复(略)	(69)
东南大学关于校内管理体制改革的 的方案(试行)	(70)
东南大学各类人员编制管理原则	(81)
东南大学关于教师职务岗位设置的 暂行办法	(84)
东南大学教学人员定编、聘任试行办法	(91)
东南大学科研人员定编、聘任 试行办法	(104)
东南大学教学实验技术人员定编、 定岗办法	(108)
东南大学关于深化校内管理体制改革的 聘任细则	(118)
东南大学关于实施聘任工作的 试行办法	(127)

东南大学各类人员考核办法总则	(133)
东南大学教学人员考核细则	(139)
东南大学科研人员考核细则	(148)
东南大学实验技术人员考核细则	(154)
东南大学实验技术人员工作量 计算办法	(158)
东南大学关于公费医疗制度改革的 试行办法	(162)
东南大学关于建立养老保险基金的 暂行办法 (试行)	(167)

清 华 大 学

清华大学深化校内管理体制改革的 方案 (试行)	(173)
清华大学核定各单位近期人员编制 实施办法 (试行)	(181)
清华大学聘任制实施办法 (试行)	(189)
清华大学工人聘用合同制实施 办法 (试行)	(197)
清华大学关于教职工考核工作的意见	(200)
清华大学校内津贴实施方案 (试行)	(206)
清华大学校内退 (离) 休基金实施 方案 (试行)	(211)

清华大学住房制度改革方案.....	(214)
清华大学住宅调整房租实施办法.....	(218)
清华大学住宅超标加租实施办法.....	(220)
清华大学住宅集资建房实施办法.....	(222)
清华大学住宅建设基金实施办法.....	(225)

浙 江 大 学

浙江大学校内管理体制改革方案（试行）.....	(229)
浙江大学关于进一步深化校内人事制度改革 的实施意见.....	(238)
浙江大学校内编制核定的实施办法（试行）.....	(266)
校内现职津贴起点级实施细则（试行）.....	(275)
浙江大学业绩津贴实施办法（试行）.....	(278)
浙江大学住房改革方案.....	(284)
浙江大学公费医疗改革实施办法.....	(290)

关于对南京大学、东南大学 进行校内管理体制改革的 请示的批复

教直[1991]34号

南京大学、东南大学：

你们两校关于进行校内管理体制改革的方案，经我委直属高校工作咨询委员会第二次全体会议论证，并商江苏省政府，同意你们按所报方案进行试点，现批复如下：

一、进行校内管理体制改革的^{核心}是坚持社会主义办学方向，探索办好具有中国特色的社会主义大学的路子。校内管理体制改革的各项政策、措施都应有利于坚持四项基本原则，加强党的领导；有利于为社会主义现代化建设服务，培养社会主义事业的建设者和接班人；有利于调动广大教职工的积极性和创造性，建设一支又红又专的教师队伍；有利于不断提高教学、科研水平，努力办好具有中国特色与世界先进水平的社会主义大学。

二、在改革方案实施过程中，要注意充分调动群众，坚持走群众路线，运用正确的政策导向、思想教育和物质激励的手段，达到转换机制、增强活力、提高效益、调动教职工积极性的目的。要把改革的过程作为我们探索办好社会主义大学的自我完善和发展的过程，要注意不断统一思想认识，引导广大教职工投身到改革之中，保证学校十年规划和“八五”计划奋斗目标实现。

三、校内管理体制是学校综合改革的重要组成部分，要同深化教育改革结合进行，要瞻前顾后，要注意各项改革政策的稳定性和连续性。改革要进行总体设计，分步到位，要扎扎实实地进行，不要急于求成。在实施过程中，应注意不断总结和完善改革方案，使之符合实际，达到改革的预期目标。

四、高等学校进行校内管理体制的改革，应充分考虑到知识分子集中这一特点，各项改革要充分体现尊重知识、尊重人才的精神，要注意工作方式，保证方针和政策的统一，并依据学校教学、科研、管理、后勤服务等方面工作的不同特点，在改革办法和步骤上应有所不同。

五、两校在实施校内分配改革方案时，试行工资总额包干的办法，即增人不增工资总额，减

人不减工资总额。用于岗位津贴部分不作为奖金。在改革方案实施过程中遇到的其他有关政策方面的问题，将由我委商江苏省政府和国家有关部门提出意见。

六、进行校内管理体制改革，应在学校党委领导下进行，由党委集体决策，校长组织行政部门具体操作。在实施过程中，几重大决策、措施及情况应及时报我委。

国家教育委员会

1991年11月6日

南京大学关于校内管理 体制改革方案

(试 行)

一九九一年五月

一、改革的目的、意义和指导思想

高等学校应该成为宣传、捍卫马列主义、毛泽东思想，建设社会主义精神文明的坚强阵地，应该成为坚持四项基本原则，反对资产阶级自由化，反对“和平演变”，维护安定团结政治局面的坚强堡垒，应该成为培养社会主义事业建设者和接班人的重要园地，应该办成具有世界先进科学教育水平的社会主义大学。

围绕实现上述目标，南京大学自党的十一届三中全会以来，在建设具有中国特色的社会主义综合大学的道路上不断探索，进行了教学、科研和学科建设方面的改革，明确了学校在人才培养、科学研究、社会服务三方面的职能，确定了“全面培养、强化基础、因材施教、增强活力”的教学工作方针，提出了“加强应用、注重基础、发展边缘、促进联合”的科研工作指导思想，加强了科技开发和社会服务，取得了一定成绩，为南京大学

在“八五”期间和九十年代更好地贯彻党的教育方针和取得新的发展奠定了基础。

南京大学虽然已经在教学、科研改革和学科建设中取得了一定成绩，但是，高等学校的改革是一项复杂的系统工程，不仅要进行教学、科研方面的改革，而且要进行内部管理的改革。我们清醒地看到，当前学校管理中存在不少弊端：队伍结构不尽合理，人事管理模式单一，社会主义的按劳分配原则没有得到真正落实，在某些方面，平均主义现象依然相当严重，教职工的积极性没有得到充分发挥，工作效率不高，人浮于事等现象屡见不鲜……。这些弊端，若不通过改革加以克服，不但将影响教学、科研改革的深入进行，影响高校的办学活力，而且连已经取得的改革成果也难以巩固。同时，整个国家的治理整顿和改革开放所取得的成效，为高校推进内部管理改革创造了较好的客观条件和外部环境。这样，作为高校综合改革重要组成部分的内部管理改革，就势在必行了。

内部管理改革的指导思想是：必须始终坚持改革的社会主义方向，做到有利于坚持四项基本原则，加强党的领导；有利于为社会主义现代化建设服务，培养社会主义事业的建设者和接班人；有利于调动广大教职工的积极性和创造性，建设一支又红又专的教职工队伍；有利于不断提高教学、科研水平，把南京大学办成具有国际影响和富有特色的教学科研中心。

二、改革的基本思路

管理改革是学校综合改革的重要组成部分，包括人事、分配、住房、医疗、离退休保险等方面。以人事制度改革为突破口，推动学校管理改革配套进行，逐步深入。

——强化编制意识，逐步形成激励机制和自我约束机制。不断完善聘任制和岗位责任制，利用十年队伍较大幅度更新的契机，抓好骨干队伍和青年队伍的建设，力求建立一支“又红又专、结构合理、优化精干、充满活力”的教职工队伍。

——贯彻社会主义按劳分配的原则，充分调动广大教职工的积极性。校内分配政策，体现“干与不干不一样，干多干少不一样，干好干坏不一样，突出贡献与一般贡献不一样”，做到“人尽其才，劳有所得，功有所奖”。

——实行国家工资与校内津贴相结合。国家工资包括基础工资、职务工资、工龄工资、奖励工资和国家补贴。校内分配由岗位任务津贴、校内正常晋级、专项津贴、奖励津贴、住房补贴等组成。改革要量力而行，分步实施。

——校内分配改革应与离退休保险、住房改革、医疗保健制度改革综合平衡、配套进行。

——通过校内管理改革，加强制度建设，促进民主参与和民主监督，坚持民主集中制，加强决策的民主化和科学化，实现依法治校。

三、改革的基本内容

(一) 人事制度改革

基本要求:

强化编制意识, 设立流动编制, 实施全面聘任, 调整队伍结构, 明确岗位职责, 提高工作效率。

基本内容:

1. 定编。在教委规定“八五”期间校本部教职工、专任教师与学生比的基础上, 结合学校实际进行定编。改革单一的编制管理模式, 实行事业编制与企业编制相结合、固定编制与流动编制相结合的管理模式。对于从事科技开发、科技产业和营销工作的部分人员实行企业编制。流动编制包括合同期青年教师, 担任助教、助研、助管的研究生, 访问学者, 进修教师, 返聘外聘人员等。流动编制要占总编制的10%左右。

2. 定岗、定任务。根据十年发展规划和“八五”期间的任务, 按工作需要和工作任务设岗; 教师高级职务按学科设岗。在落实各单位任务的基础上, 明确每一岗位的职责, 以便实施聘任。

3. 聘任。坚持德才兼备的原则, 不断完善聘任制, 以优化队伍、调整结构、提高效率。聘任分三种情况, 全聘、半聘和缓聘。工作量饱满、质量符合要求的实行全聘, 工作量达到三分之二、不满全额的为半聘, 低于三分之二的缓聘。

4. 评估考核。建立单位评估标准、分级考核体系和